

令和6年7月4日

メンタルダウンと労災に関する法律問題

弁護士 岩 本 充 史

第1 自殺事案の発生と使用者の責任

1. 自殺等の発生等の状況

(精神障害の労災補償状況 令和6年6月28日公表)

支給決定件数は883件で前年度比173件の増加(表2-1)。
うち未遂を含む自殺の件数は前年度比12件増の79件(表2-1)。

年齢別の支給決定件数(自殺)は

「40～49歳」	239件
「20～29歳」	206件
「30～39歳」	203件

の順に多い(表2-4)。

(注) なお、脳心臓疾患の場合には、「50～59歳」(96件)、「60歳以上」(53件)、「40～49歳」(52件)、の順に多い(表1-4)。

⇒ 脳心臓疾患の場合と比較して精神疾患は若年者の支給決定件数が多い傾向にある。

出来事別の支給決定件数(自殺)は、

「仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった」

18件

「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」

10件

「1か月に80時間以上の時間外労働を行った」、「転勤、配置転換等があった」

8件

の順に多い（表2－8）。

なお、上記のパワーハラスメントについてであるが、裁判例では次のような上司らの言動が違法と判断されている。

- ① 暴行・傷害（身体的な攻撃）
煙草の火を押しつける。（京都地判平成 18. 8. 8・公刊物不掲載）
- ② 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言（精神的な攻撃）
 - ・ 部下の仕事ぶりを見て、基本ができておらず、身なりもだらしくなく、仕事に対する心構えがなっていないと感じ、「存在が目障りだ。居るだけでみんなが迷惑している。」「給料泥棒」等と叱責。（東京地判平成 19. 10. 15 労判 950. 5）
 - ・ 上司が部下である課長代理に対し、「意欲がない、やる気がないなら、会社を辞めるべきだと思います」などと記載された電子メールを課長代理とその職場の同僚に送信したこと（東京高判平成 17. 4. 20 労判 914 号 82 頁）
 - ・ 上司が部下に対し、「新入社員以下だ。もう任せられない。」「何でわからない、お前は馬鹿。」との言動を行ったこと（東京高判平成 27. 1. 28 労経速 2284 号 7 頁）
- ③ 隔離・仲間外し・無視（人間関係からの切り離し）
 - ・ 私立学校の女性教諭に対し、授業その他一切の校務分掌を取り上げ、一人部屋への席の移動、自宅研修等を命じたこと（東京高判平成 5. 11. 12 判タ 849 号 206 頁）
- ④ 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害（過大な要求）
 - ・ 上司が部下に対し飲酒を強要したこと、当該部下が体調不良のときに自動車運転を強要したこと、上司が当該部下に深夜に叱責のメールを送信ないし留守電に残したこと、上司が当該部下の夏季休暇中の深夜に「お前。辞めていいよ。辞めろ。辞表を出せ。ぶっ殺すぞ、お前」という留守電を残したこと（東京高判平成 25. 2. 27 労判 1072 号 5 頁）

- ⑤ 業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと（過小な要求）
- ・ バスの運転手に対し、運転業務につかせず、運転士含む心得の黙読または書き写しなどの指示をしたこと（宇都宮地判令和 2.10.21 労判 1260 号 5 頁。なお、控訴審東京高判令和 3.6.16 では違法性が否定されている。）
- ⑥ 私的なことに過度に立ち入ること（個の侵害）
- 職員間の交際により、職場への悪影響が生じていたとは認められな
いにもかかわらず、市の課長が右交際に介入するとき言動をした。
（福岡高判平成 25.7.30 判時 2201 号 69 頁）

2. 社会的責任

過労自殺等が企業において発生した場合、マスコミ等による報道により、いわゆるブラック企業との風評が広まり、事業運営に大きな影響を与える可能性がある（報道されたところでは、大手広告代理店における職員の自殺事件等のケースが記憶に新しい。特に一般消費者を対象とする事業を行っている企業は報道等のリスクを重視していると思われる。）。

3. 法的責任

（1）民事責任～損害賠償責任

① 不法行為に基づく損害賠償責任

- ・ 電通事件（最 2 小判平 12.3.24）

「労働者が労働日に長時間にわたり業務に従事する状況が継続するなどして、疲労や心理的負荷等が過度に蓄積すると、労働者の心身の健康を損なう危険のあることは、周知のところである。労働基準法は、労働時間に関する制限を定め、労働安全衛生法 65 条の 3 は、作業の内容等を特に限定することなく、同法所定の事業者は労働者の健康に配慮して労働者の従事する作業を適切に管理するように努めるべき旨を定めているが、それは、右のような危険が発生するのを防止することを目的とするものと解される。これらのことからすれば、**使用者**

は、その雇用する労働者に従事させる業務を定めてこれを管理するに際し、業務の遂行に伴う疲労や心理的負荷等が過度に蓄積して労働者の心身の健康を損なうことがないように注意する義務を負うと解するのが相当であり、使用者に代わって労働者に対し業務上の指揮監督を行う権限を有する者は、使用者の右注意義務の内容に従って、その権限を行使すべきである。」

② 債務不履行（安全配慮義務違反）に基づく損害賠償責任

契約に基づく債務を前提として、当該債務を履行しないことにより生じた損害を賠償する。

・川義事件（最 3 小判昭 59. 4. 10）

「雇傭契約は、労働者の労務提供と使用者の報酬支払をその基本内容とする双務有償契約であるが、通常の場合、労働者は、使用者の指定した場所に配置され、使用者の供給する設備、器具等を用いて労務の提供を行うものであるから、使用者は、右の報酬支払義務にとどまらず、労働者が労務提供のため設置する場所、設備もしくは器具等を使用し又は**使用者の指示のもとに労務を提供する過程において、労働者の生命及び身体等を危険から保護するよう配慮すべき義務**（以下「安全配慮義務」という。）を負っているものと解するのが相当である。」

・東芝事件（最 2 小判平 26. 3. 24）

「使用者は、必ずしも労働者からの申告がなくても、**その健康に関わる労働環境等に十分な注意を払うべき安全配慮義務**を負っているところ、上記のように労働者にとって過重な業務が続く中でその体調の悪化が看取される場合には、上記のような情報については労働者本人からの積極的な申告が期待し難いことを前提とした上で、必要に応じてその業務を軽減するなど労働者の心身の健康への配慮に努める必要があるものというべきである。」

(2) 労災補償責任（労基署との関係） 業務起因性

心理的負荷による精神障害の認定基準（基発0901第2号，令和5年9月1日改定）を踏まえた対応

<https://www.mhlw.go.jp/content/11201000/001140929.pdf>

- 裁判所も心理的負荷による精神障害の認定基準で示されている要素を相当重視している。
- 自殺等，メンタルダウンの事案が発生する前にサービス残業が強いられている，上司によるハラスメント等がある等の匿名の通報がなされている場合が多い。匿名の通報であるがゆえに当該通報への対応を十分に行わず，結果として通報対象事実の発見ができずに自殺事案に至ってしまっているというケースもある。
- 労災保険法施行規則23条の2による意見書の提出
労災保険法46条による資料提出と区別している？

（労災保険法施行規則）

（事業主の意見申出）

第23条の2 事業主は、当該事業主の事業に係る業務災害、複数業務要因災害又は通勤災害に関する保険給付の請求について、所轄労働基準監督署長に意見を申し出ることができる。

2 前項の意見の申出は、次に掲げる事項を記載した書面を所轄労働基準監督署長に提出することにより行うものとする。

- 一 労働保険番号
- 二 事業主の氏名又は名称及び住所又は所在地
- 三 業務災害、複数業務要因災害又は通勤災害を被った労働者の氏名及び生年月日
- 四 労働者の負傷若しくは発病又は死亡の年月日
- 五 事業主の意見

（通達）

事業主から意見書が提出された場合は、(1)の①から④までに掲げる事項が記載されていることを確認した上でこれを受理し、業務上外の認定等を的確に行うために参考となり得る客観的事実等が記載されている場合は、これを保険給付に関する決定に当たつての参考資料とする。事業主から意見の申出があつた場合においても、保険給付に関する決定は所轄署長が主体的に行うものであることには何ら変わりはない。

事業主から意見書が提出された場合に、保険給付の請求者に対しその内容等を通知する必要はなく、また、保険給付の請求者が意見書の内容の開示を求めた場合でも、その内容を開示する必要はない。しかしながら、意見書については、その内容の真偽、適否を調査、確認する必要があることから、特に必要があると認めるときは、その内容に関し被災労働者その他関係者から事情を聴取する等必要な調査を行うものとする。

なお、事業主の意見申出制度の運用に当たっては、保険給付に関する決定がいたずらに遅延することのないよう配慮されたい。

また、事業主から意見の申出のあつた保険給付の請求について決定を行つた後、意見書を提出した事業主から照会があつた場合には、当該決定の結果について説明を行うものとする。

(労災保険法)

第46条 行政庁は、厚生労働省令で定めるところにより、労働者を使用する者・・・に対して、この法律の施行に関し必要な報告、文書の提出又は出頭を命ずることができる。

(3) 刑事責任

労働基準法違反により、法人としての会社のみならず、違法な時間外労働等を命令した上司等の個人が労基法違反により送検され、刑事罰（懲役又は罰金刑）を受けることがある。

特に長時間労働等を原因として労災認定がなされ、36協定違反（＝労基法違反）の事実があつた場合には、送検のリスクが高くなる。

自殺事案で、刑事責任が追及されるのは、主に労基法32条、労基法37条違反の被疑事実である。

(労基法)

(労働時間)

第32条 使用者は、労働者に、休憩時間を除き1週間について40時間を超えて、労働させてはならない。

② 使用者は、1週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き1日について8時間を超えて、労働させてはならない。

第119条 次の各号のいずれかに該当する者は、6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処する。

一 ……第32条、……第36条第6項、第37条……の規定

に違反した者

第121条 この法律の違反行為をした者が、当該事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為した代理人、使用人その他の従業者である場合においては、事業主に対しても各本条の罰金刑を科する。ただし、事業主（事業主が法人である場合においてはその代表者、事業主が営業に関し成年者と同一の行為能力を有しない未成年者又は成年被後見人である場合においてはその法定代理人（法定代理人が法人であるときは、その代表者）を事業主とする。次項において同じ。）が違反の防止に必要な措置をした場合においては、この限りでない。

② 事業主が違反の計画を知りその防止に必要な措置を講じなかつた場合、違反行為を知り、その是正に必要な措置を講じなかつた場合又は違反を教唆した場合においては、事業主も行為者として罰する。

（４）３つの責任の関係

実務上は、送検された場合に顕在化してくる。

第２ 近時の事例

第３ 終わりに

労働時間の管理を確実に行うこと（法令順守）

部下に指導する目的を考えること（職場環境を良好に保持する）

以 上